

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGAWASAN DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENENAMAN MODAL DAN PTSP (PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ) PROVINSI SULUT**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE SUPERVISION AND POSITION ROTATION ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT THE INVESTMENT OFFICE AND PTSP (ONE DOOR INTEGRATED SERVICES) PROVINCE*

Oleh:  
**Antriyati Rani Tatodi<sup>1</sup>**  
**Rita N. Taroreh**  
**Yantje Uhing**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[tatodirhani@gmail.com](mailto:tatodirhani@gmail.com)

[rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

[yantje\\_uhing@unsrat.ac.id](mailto:yantje_uhing@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain iklim organisasi, pengawasan dan rotasi jabatan. Perusahaan atau kantor pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena jika pegawainya memiliki prestasi dalam bekerja maka otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Jika prestasi kerja diperhatikan lebih baik lagi maka perusahaan akan dapat melihat sampai dimana tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dalam bekerja. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam mencapai prestasi kerja yang baik, faktor yang sangat mendukung adalah sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh iklim organisasi pengawasan dan rotasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas penanaman modal dan ptsp (pelayanan terpadu satu pintu) provinsi sulut. Penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 58 pegawai. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena, cara pengambilan data menggunakan teknik wawancara observasi dan kuesioner dengan pegawai perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, pengawasan dan rotasi jabatan berpengaruh secara simultan. Secara parsial terhadap pegawai dinas penanaman modal dan ptsp (pelayanan terpadu satu pintu) provinsi sulut.

**Kata kunci:** *Iklim Organisasi, Pengawasan, Rotasi Jabatan, Prestasi Kerja*

**Abstrak:** *Employee performance in an organization is influenced by many factors, including organizational climate, supervision and job rotation. Companies or offices definitely want their employees to have achievements because if their employees have achievements at work, it can automatically improve employee performance. If work performance is considered better, the company will be able to see the level of success that can be achieved at work. In achieving good work performance, a very supportive factor is human resources. The purpose of this study was to determine whether the influence of the organizational climate of supervision and job rotation on the work performance of employees at the investment office and PTSP (one-stop integrated service) in the province of North Sulawesi. This research was conducted using multiple linear regression analysis techniques. The research population is 58 employees. By using quantitative research methods. Quantitative is a systematic scientific research on parts and phenomena, the data collection method is using observation interview techniques and questionnaires with company employees. The results show that organizational climate, supervision and job rotation have a simultaneous effect. Parsial for the employees of the investment office and PTSP (one-stop integrated service) in the province of North Sulawesi.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Supervision, Job Rotation, Work Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia masih memegang peranan penting bagi setiap perusahaan agar dapat bertahan. Peranan sumber daya manusia sangat strategis dan penting sekali dalam pencapaian tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Karena itu pengelolaan sumber daya manusia ini perlu dilakukan secara efektif. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan topik yang sangat penting, sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas serta dapat meningkatkan keunggulan bersaing organisasi. (Ahmad Prayudi 2017)

Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Muhammad Arif, Taufik Maulana dan Muhammad Taufik Lesmana 2020).

Komponen lain yang mempengaruhi kinerja adalah Iklim organisasi. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik adalah adanya tanggung jawab setiap pekerja terhadap pekerjaannya, standar operasional prosedur kerja dilaksanakan dengan baik, kerja sama yang baik dengan teman sekerja, susunan organisasi ditata secara rapi. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka, iklim organisasi ini cenderung untuk melihat keseluruhan system dari organisasi tersebut. Iklim organisasi didefinisikan sebagai satu kesatuan yang mampu mengukur lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh orang yang hidup dan bekerja ditempat tersebut yang mempengaruhi motivasi dan tingkah laku mereka. (Lina Damayanti 2019)

Setiap pemimpin di dalam suatu organisasi diharuskan untuk melakukan pengawasan secara rutin agar dapat mengetahui apakah karyawan/pekerja yang ada dalam organisasi telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Pengawasan tersebut dilakukan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dilaksanakan oleh karyawan menurut prosedur yang telah ditetapkan dan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang dapat terjadi di dalam suatu organisasi. (Junita Lubis (2017)

Selain Penggunaan Teknologi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rotasi jabatan. Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau disatu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. (Laila Kartiwi 2016).

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi jabatan terhadap terhadap Prestasi Kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi, pengawasan dan rotasi jabatan terhadap prestasi Kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen sumber daya manusia

Rony Ika Setiawan (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

### **Iklm Organisasi**

Menurut Prayugo Pratama dan Sjahril Effendy Pasaribu (2020) Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan didalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri, atau sifat organisasinya

### **Pengawasan**

Hartati, (2013) pengawasan adalah salah satu fungsi organik manajemen, yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai rencana, kebijaksanaan, instruksi, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

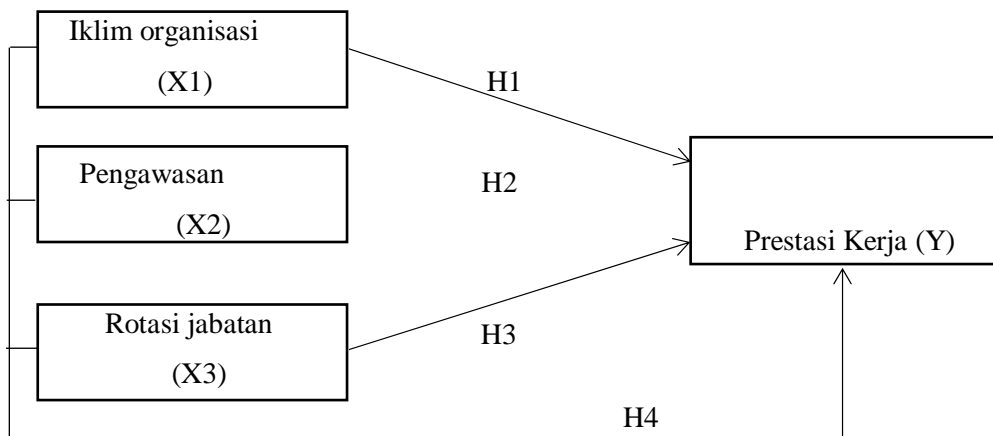
### **Penelitian Terdahulu**

Ni Lu Putu Dina Widiarti (2016) dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada dinas pendapatan provinsi bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali

Ahmad Averus Dan Andi Pitono (2018) dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan dikota palu provinsi sulawesi tengah Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan rumah sakit berpengaruh terhadap kinerja perawat, namun kinerja perawat kurang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan rawat inap, ini dikarenakan para perawat masih mengerjakan tugas lain diluar tugas utama mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berkaitan dengan administrasi di rumah sakit khususnya mengenai pelaksanaan pengawasan dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan rawat inap yang terbaik kepada para pasien

Mohammad Jain (2017) dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan kabupaten kutai timur Hasil penelitian menunjukkan: 1) Ada pengaruh antara rotasi jabatan terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung Blitar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,911 dengan sig. t (0,001) < 0,05. 2) Ada pengaruh antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung Blitar.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan dari satu organisasi atau perusahaan. Setiap perubahan dalam organisasi atau perusahaan akan melibatkan manusia dan mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir, konflik, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di UNSRAT. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 91 orang dari total populasi 376 orang. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, pengembangan karir terhadap iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif sementara konflik, dan stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan dan signifikan. Secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan, pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, dan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Sebaiknya setiap pimpinan dari suatu instansi perlu memperhatikan kenyamanan dari tempat kerja serta membantu dalam pengembangan karir dari setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai untuk mencapai tujuan dari instansi ini. (Kembuan, Et Al.,2018).

**Kerangka Penelitian****Gambar 1. Kerangka Penelitian***Sumber: KajianTeoritis, 2021***Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh rotasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh iklim organisasi, pengawasan dan Rotasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini berdasarkan jenis data yang dikumpulkan yaitu merupakan data kuantitatif.

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri yang ada pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut yang berjumlah 58 pegawai sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

**Data dan Sumber**

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif yang terdiri data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data kualitatif merupakan serangkaian informasi yang berasal dari hasil penelitian berupa fakta-fakta verbal dari keterangan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan bidang-bidang kerja.
2. Data kuantitatif merupakan data berbentuk angka-angka baik secara langsung dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala interval, seperti laporan keuangan perusahaan. Badan Kepegawaian Daerah.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai penelitian.
2. Wawancara, pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk menerapkan system purposive sampling method.
3. Observasi, pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

### **Definisi Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji Validitas suatu instrument dikatakan valid jika koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 10% menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator (Ghozali, 2011).

Uji Reliabilitas dapat menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka instrument penelitian reliable (Ghozali, 2011).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau penyakit. Berikut ini macam-macam Uji asumsiklasik :

- a) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).
- b) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.
- c) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode  $t$  dengan kesalahan periode  $t-1$ . Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas autokorelasi.
- d) Uji normalitas data adalah untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.

#### **Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Analisis Koefisien Korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variable bebas yang terdiri dari variable disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variable terikat kinerja karyawan (Sugiyono, 2012).

#### **Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable bebas (komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variable terikat (kinerja karyawan). Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variable-variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable terikat (Ghozali, 2011).

#### **Penguji Hipotesa**

- a) Uji T (Uji Parsial)

Pada dasarnya uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen terhadap variable dependen dengan menganggap variable independen lainnya konstan (Ghozali, 2011).

Kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat *level of significant*  $\alpha = 0,05$ .

- b) Uji F

Uji F disebut juga uji signifikansi serentak (secara simultan). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. (Imam Ghazali, 2013:98). Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung > Ftabel maka hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5%. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif berarti hipotesis ditolak

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas kuisisioner.

### Uji Validitas Kuisisioner

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuisisioner**

Variabel	Item	Sig	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X11	0.000	Valid
	X12	0.000	Valid
	X13	0.000	Valid
	X14	0.000	Valid
	X15	0.000	Valid
	X16	0,000	Valid
	X17	0.000	Valid
	X18	0.000	Valid
	X19	0.000	Valid
	X110	0.000	Valid
Pengawasan (X2)	X21	0.000	Valid
	X22	0.000	Valid
	X23	0.000	Valid
	X24	0.000	Valid
Rotasi Jabatan (X3)	X31	0.000	Valid
	X32	0.000	Valid
	X33	0.000	Valid
	X34	0.000	Valid
	X35	0.000	Valid
	X36	0.000	Valid
	X37	0.000	Valid
	X38	0.006	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.000	Valid
	Y2	0.000	Valid
	Y3	0.000	Valid
	Y4	0.020	Valid
	Y5	0.003	Valid
	Y6	0.000	Valid
	Y7	0.000	Valid
	Y8	0.000	Valid

Sumber: Olah Data 2021

Tabel 1 menunjukkan semua item instrumen 8 memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian seluruh pernyataan di kuisisioner adalah valid.

**Uji Reliabilitas Kuisiонер**

Suatu kuisiонер dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua item variabel ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

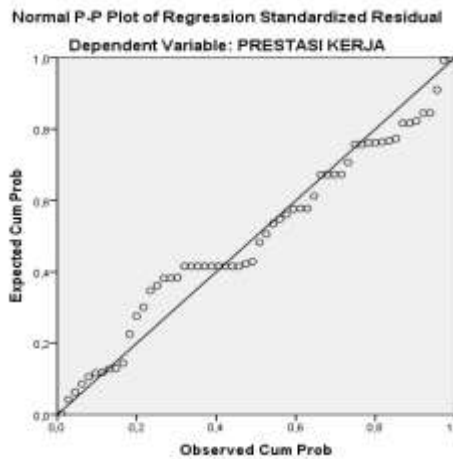
Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Iklm organisasi (X1)	0,869	Reliabel
Pengawasan (X2)	0.806	Reliabel
Rotasi jabatan	0.949	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0.871	Reliabel

Sumber: Olah Data 2021

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



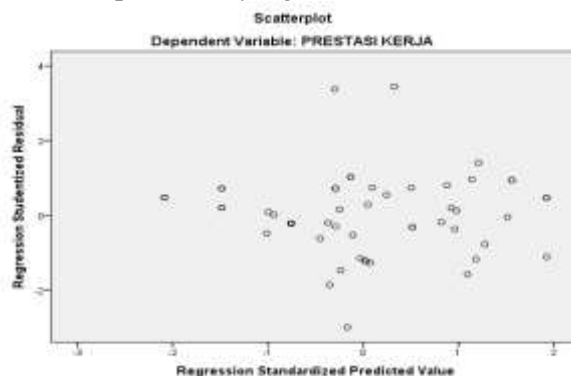
**Gambar 2 normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Olah data SPSS

Dari Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisit



**Gambar 3 Scatterplot**

Sumber: Olah data SPS

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

### Hasil Uji Mutikolinieritas

**Tabel 3 hasil Collinearity Model**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	IKLIM ORGANISASI	,654	1,529
	PENGAWASAN	,635	1,575
	ROTASI JABATAN	,937	1,067

Sumber: Olah data SPSS, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Hasil uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4 hasil uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5,678	3,293		1,724	,090
	IKLIM ORGANISASI	,453	,074	,633	6,128	,000
	PENGAWASAN	,253	,211	,126	1,200	,235
	ROTASI JABATAN	,142	,055	,222	2,579	013

Sumber : hasil olah data,2021

Persamaan Regresi  $Y = 5,678 + 0,453 X_1 + 0,253 X_2 + 0,142 X_3$  menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) iklim organisasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) rotasi jabatan ( $X_3$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,678 memberikan pengertian bahwa jika iklim organisasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan rotasi jabatan ( $X_3$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 5,678 satuan.

Hipotesis 1: iklim organisasi ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari iklim organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.453 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen prestasi kerja ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka prestasi kerja ( $Y$ ) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.453 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 2: pengawasan ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,253 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,253 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen prestasi kerja ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel pengawasan ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka prestasi kerja ( $Y$ ) akan mengalami satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 3 : rotasi jabatan ( $X_3$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,013 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau rotasi jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Jika nilai  $b_3$  yang merupakan koefisien regresi dari rotasi jabatan ( $X_3$ ) sebesar 0,142 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen prestasi kerja ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel



pengawasan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 4: Prestasi kerja(Y) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 5,678 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 5,678 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Prestasi kerja (y) bertambah 1 satuan, maka Prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 5.678 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan rotasi jabatan( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

### Hasil uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5 hasil uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 <sup>a</sup>	,624	,603	1,990

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, pengawasan dan rotasi jabatan

*Sumber: Olah Data, 2021*

Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,790 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,624 atau 62,4% Artinya pengaruh iklim organisasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan rotasi jabatan ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja adalah sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 33,6% di pengaruhi variabel lain.

### Pembahasan:

#### Pengaruh Iklim Organisasi, Pengawasan Dan Rotasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan rotasi jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pts (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Sulawesi Utara. Oleh karena itu, setiap pegawai harus konsisten dengan apa yang mereka kerjakan. Jika terjadi kesalahan harus cepat diperbaiki dan factor-factor diatas juga harus diperhatikan karena sangatlah penting untuk kemajuan suatu organisasi.

#### Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pts (pelayanan terpadu satu pintu) Sulawesi utara. Dengan demikian hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan ada pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh H. M. Thamrin Noor (2015) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Yang artinya iklim organisasi yang ada merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan pegawai saat bekerja.

#### Pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pts (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Sulawesi Utara. Meskipun pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai tetapi hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena pengawasan juga hal yang penting dalam suatu instansi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Komang Trisna, Ketut Setia Sapta dan Nengah Sudja (2021) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar

#### Pengaruh rotasi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ( $H_4$ ) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pts (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis ( $H_4$ ) yang menyatakan ada pengaruh rotasi jabatan terhadap prestasi kerja diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan dini riskhi ariani, sri

langgeng ratnasari dan rona tanjung (2020) bahwa rotasi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja dan diterima atau terbukti
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut
3. Rotasi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut
4. Iklim organisasi, pengawasan, rotasi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut

### Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut untuk lebih memperhatikan lagi iklim organisasi, pengawasan dan rotasi jabatan yang menjadi determinan prestasi kerja
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Widiarti, N.1.P.D., Sagung, A.A, Dewi, K., (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), Pp. 6345-6372
- Pitono, A.A.D.A. (2018) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Ilmu Sosial Dan Humaniora, Maret, 20(1), Pp. 15-21. <http://jurnal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/11677>
- Jain, M., 2017 Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. 6(3) <https://www.neliti.com/publications/177912/pengaruh-rotasi-jabatan-terhadap-produktivitas-kerja-pegawai-dinas-pendapatan-ka>
- Praguyo Prataman, Sjahlil Effendi Pasaribu (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.3no.2 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/5043>
- Roni Ika Setiawan (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dibidang Pariwisata : Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Penataran*. Vol.1 No.1 <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Hartati, T., (2013) Pengaruh Pengawasan Kepala Bidang Fasilitas Perhubungan Terhadap Target Retribusi Parkir Umum Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Juli- Desember, 6(2), Pp. 81-144

- Kembuan, G.C. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unsrat. *Jurnal EMBA*, Juli, 6(3), P.1608-1707. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20436>
- Noor, H.M.T. (2015). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Mustika Sembuluh Di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis* (1/1) 2015 / 28-38. <https://media.neliti.com/media/publications/195528-id-analisis-pengaruh-iklim-organisasi-dan-b.pdf>
- Komang Trisna, Ketut Setia Sapta Dan Nengah Sudja (2021). Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Nusa Kahyangan Asri Ketewelgianyar. *Jurnal Emas* Vol 2 Nomor 2 Februari E-ISSN: 2774-3020. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1731/1383>
- Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari Dan Rona Tanjung (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi* Vol. 9, No. 3: 480-493 November 2020 ISSN: 2085-9996. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewfile/2723/1894>
- Muhammad Arif, Taufik Maulana Dan Muhammad Taufik Lesmana (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No. 1, April 2020: 106-119. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515/pdf>
- Ahmad Prayudi (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan* Vol 3. No. 2 Desember 2017 ISSN: 2301-6264 <https://www.neliti.com/publications/223702/analisis-pengaruh-pengembangan-sumber-daya-manusia-terhadap-prestasi-kerja-karya>
- Lina Damayanti (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Jaya Neger* Vol. 11, No.1 Januari 2019 ISSN: 2548-9348. <http://ejournal.stiekn.ac.id/index.php/jmj/article/view/46/44>
- Junita Lubis (2017). Dampak Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal Ecobisma* Vol. 4 No. 2 Juni 2017. <https://Jurnal.Ulb.Ac.Id/Index.Php/Ecobisma/Article/View/84/80>